



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

15. november 2021

Vår referanse

2021/214

Saksbehandler

Mona Ekelund

VEDTAK NR 146/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Tvist om rett til permisjon etter forskrifter ved utbrudd eller fare for utbrudd av allmennfarlig smittsom sykdom etter arbeidsmiljøloven § 12-16.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er student og fast ansatt som kunde- og driftsassistent i stilling på 20 prosent hos B ved X.

A var sykemeldt våren 2021 samtidig som hun var permittert fra B. Den 9. juli 2021 søkte hun om generell permisjon ut året. Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 12. juli 2021 og varslet at A ble tilbakekalt til arbeid 15. juli 2021 da permitteringsperioden utløp dersom ikke sykemeldingen ble forlenget utover 12. juli 2021.

I e-post til arbeidsgiver 15. juli 2021 utdypet A permisjonssøknaden og viste til arbeidsmiljøloven §§ 12-16 og 12-11. Arbeidsgiver avsto søknaden den 22. juli 2021. Partene avholdt drøftingsmøte 31. august 2021 og A fremsatte på nytt søknad om permisjon. B avsto søknaden i e-post av 21. september 2021.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 21. oktober 2021.

Arbeidstakers anførsler

A mener saken er fremmet rettidig ved at det fremdeles ikke foreligger et begrunnet avslag. Arbeidsgiver informerte ikke A om fristen for å søke generell permisjon og det medfører urimelig forskjellsbehandling at hun ikke får denne innfridd.

Arbeidsgivers anførsler

B mener A ikke har rett til generell permisjon etter bedriftens interne regler eller etter arbeidsmiljøloven. B viser til at arbeidstaker ikke benyttet seg av den generelle permisjonsadgangen arbeidsgiver åpnet for fram til midten av juni 2021. Dersom helsesituasjonen hennes ikke tillater arbeid, må det dokumenteres ved sykemelding slik at arbeidsgiver eventuelt kan tilrettelegge for at hun kommer raskere tilbake til jobb.

Arbeidsgiver mener videre at § 12-16 ikke er et aktuelt grunnlag for ulønnet permisjon ut året.

Avslutningsvis mener arbeidsgiver at vilkårene for utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 ikke er oppfylt. Arbeidsgiver viser blant annet til at A er i et langt studieløp og har en liten deltidsstilling. Hun har dermed ikke hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse minst tre år og oppfyller ikke kravet om tilknytning til arbeidslivet.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig

eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Innledningsvis vil nemndas leder bemerke at det ligger utenfor nemndas kompetanse å ta stilling til tvist knyttet til interne permisjonsregler og retningslinjer. Søknaden om permisjon på dette grunnlag avvises.

Tvisteløsningsnemndas kompetanse i denne saken er begrenset til spørsmålet om permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12, jf. § 12-14 og § 17-2.

Når det gjelder søknad om ulønnet permisjon etter midlertidig forskrifter i forbindelse med covid-19- pandemien, jf. arbeidsmiljøloven § 12-16, kan ikke nemndas leder se at forskriften gir rett til permisjon slik søkeren har fremsatt krav om. I denne saken er det uansett ikke nødvendig å foreta en nærmere vurdering av dette ettersom saken må behandles etter fristreglene i arbeidsmiljøloven § 17-2.

Fristen for å bringe en sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Nemndas leder viser til dokumentasjonen i saken og arbeidstakers opplysninger, der det går fram at A søkte om permisjon etter arbeidsmiljøloven den 15. juli og 31. august 2021 og at arbeidsgiver avsto søknadene henholdsvis i e-post av 22. juli og 21. september 2021.

Etter nemndas leders oppfatning forelå arbeidsgivers skriftlige avslag i denne saken allerede i e-post av 22. juli 2021, slik at fireukers-fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda begynte å løpe fra dette tidspunktet. Arbeidsgiver uttalte i e-posten klart at permisjonskravet ble avslått og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Arbeidsgiver gjentok deretter avslag på permisjon i e-post av 21. september 2021 der det fremgår:

«Konklusjonen er at det ikke vil bli innvilget permisjon fra bedriften, slik som forespurt fra deg/tillitsvalgt i møtet.»

Nemndas leder har etter dette kommet til at fristen begynte å løpe allerede 22. juli, og under enhver omstendighet ved mottak av e-posten 21. september 2021. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed i alle tilfeller senest 19. oktober 2021.

Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved digitalt brev datert 21. oktober 2021. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt. Etter nemndas faste praksis avvises saker som fremmes dagen etter fireukers-fristens utløp, se blant annet vedtak 09/21, 50/20, 45/19 og 107/18.

Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende korrespondanse mellom partene kan ha fristavbrytende virkning. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis, se blant annet vedtak 93/21, 15/21 og 09/21.

Nemndas leder bemerker at manglende begrunnelse i avslaget ikke er avgjørende for hvorvidt fristen etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd begynner å løpe.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. november 2021

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.